

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi berbagai perusahaan akan terus bermunculan seiring dengan pergantian abad. Oleh karena itu perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memenuhi tuntutan perubahan lingkungan bisnis yang akan menambah perubahan pada strategi bisnis yang baik.

Perusahaan harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas yang baik karena itu akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai tujuan dan arah pembangunan Indonesia sudah seharusnya mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Peranan manusia sangat penting karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan.

Dalam hal ini komitmen organisasi pada karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan karena karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya sebagai akibat kemajuan dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, karyawan

tersebut sulit bersaing dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu karyawan harus diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan perbedaan yang ada dan berusaha untuk mengembangkan kemampuan mereka dan menggunakan secara tepat.

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi terlihat mulai awal tahun 2015. Dari bulan Januari sampai bulan Mei, pasti ada karyawan yang berhenti dari perusahaan di setiap bulannya. Seperti di bulan Januari sampai bulan Maret tercatat sebanyak 5 karyawan yang meninggalkan perusahaan dan pada bulan April sampai bulan Juni tercatat sebanyak 7 karyawan yang meninggalkan perusahaan tanpa alasan yang jelas.

Adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan antara lain, rendahnya pengembangan kemampuan, komunikasi tidak efektif, keselamatan dan kesehatan kerja kurang diperhatikan, keamanan kerja rendah dan kualitas kehidupan kerja yang rendah.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan sebagai faktor utama dalam memegang andil mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus mengembangkan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya atau biasa disebut dengan pengembangan kemampuan. Tujuan dari pengembangan kemampuan adalah menciptakan karyawan yang terampil dan kompeten dalam melaksanakan tugas.

Belakangan ini pengembangan kemampuan di PT. Kusuma Abadi semakin rendah. Hal ini terlihat pada waktu pelaksanaan pengembangan kemampuan tersebut. Pada awalnya pengembangan kemampuan rutin dilakukan di setiap

bulannya. Sedangkan pada tahun ini baru terlaksanakan sebanyak dua kali, dan perusahaan tidak memperhatikan karyawan yang tidak mengikuti kegiatan ini.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi yang terbangun dalam perusahaan. Komunikasi yang efektif akan tercipta jika antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya, memiliki rasa keterbukaan yang dicerminkan dalam sikap jujur.

Salah satu bentuk perintah yang efektif dan akan diingat seorang karyawan adalah jika berbentuk surat perintah. Atasan yang memberi perintah hanya dengan komunikasi verbal berkemungkinan seorang karyawan akan lupa atas perintah tersebut. Permasalahan komunikasi yang biasa terjadi di PT. Kusuma Abadi adalah ketika perintah yang penting dari atasan hanya sebatas komunikasi verbal dan tidak berupa surat perintah. Hal ini membuat karyawan mudah lupa dengan intruksinya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Melihat PT. Kusuma Abadi yang salah satu produksinya adalah jasa konstruksi, maka K3 harus sangat diperhatikan. Sosialisasi akan keselamatan kerja saja tidak cukup, tapi juga perawatan alat-alat keselamatan kerja juga harus diperhatikan.

Permasalahan keselamatan kerja yang terjadi di PT. Kusuma Abadi pada tahun ini karena minim pengawasan perawatan alat-alat penunjang keselamatan kerja yaitu katrol pengangkut sampai karatan. Karyawan terpaksa menggunakan alat tersebut dan berdampak pada pekerjaan karyawan terhambat sebab ketika

melakukan perawatan gedung, alat tersebut mengalami kemacetan yang membuat seorang karyawan terancam keselamatannya.

Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan adalah ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan dapat berupa rasa kegelisahan karena perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

Tahun ini, perubahan yang baru terjadi di PT. Kusuma Abadi yaitu pergantian jajaran direksi yang diikuti perubahan peraturan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak aman yang tercermin dari sikap kekhawatiran atas status kepegawaiannya karena setelah perubahan ada beberapa karyawan yang dicabut status kepegawaiannya.

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi sebab Kualitas Kehidupan Kerja merujuk kepada pemenuhan kebutuhan karyawan yang paling mendasar dalam perusahaan dan karyawan merasa terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Kebutuhan mendasar karyawan tercermin dalam dimensi Kualitas Kehidupan Kerja yaitu, kompensasi yang adil dan memadai, lingkungan yang aman dan sehat, pertumbuhan dan keamanan kerja, pengembangan kemampuan, total ruang hidup, konstitusionalisme, integrasi sosial dan relevansi sosial.

Bagi karyawan PT. Kusuma Abadi, kompensasi yang mereka dapat belum memadai sebab belum memperhatikan tanggungan karyawan. Permasalahan lingkungan yang aman dan sehat tercermin dalam permasalahan keselamatan dan

kesehatan kerja. Permasalahan pertumbuhan dan keamanan kerja tercermin dalam permasalahan keamanan kerja. Permasalahan pengembangan kemampuan tercermin dalam rendahnya pengembangan kemampuan. Dan permasalahan total ruang hidup yang dirasakan karyawan adalah ketika di hari minggu atau di hari libur sering ditugaskan untuk masuk bekerja.

Dari pemaparan diatas, dapat dikatakan Kualitas Kehidupan Kerja rendah. Hal ini dikemukakan sebanyak dua belas karyawan dari lima belas karyawan yang dimintai keterangan terkait kualitas kehidupan kerja di PT. Kusuma Abadi.

PT. Kusuma Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa *landscaping* dan jasa konstruksi. Padamulanya adalah Perusahaan Komanditer yang di beri nama CV. Kusuma Andhika yang berdiri pada tahun 1976 yang juga merupakan usaha kelompok kerja remaja (Karang Taruna Bidara cina dan Karang Taruna Cipinang Cempedak) untuk menampung para pemuda yang memiliki potensi-potensi untuk di karyakan dan dapat berkarya. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang mempersyaratkan bahwa badan usaha komanditer tidak diperbolehkan menjalankan usaha jasa dibidang rekrutmen, teknik umum (sipil), *supplyer* dan lain-lain, maka terhitung sejak Agustus 2003, CV. Kusuma Andhika berubah status menjadi PT. Kusuma Abadi.

Visi PT. Kusuma Abadi adalah menjadi salah satu perusahaan di bidang jasa yang handal, terpercaya dan terkemuka di Indonesia. Misi PT. Kusuma Abadi yaitu, menampung dan meyalurkan generasi muda berpotensi yang belum mendapatkan kesempatan bekerja dan berkarya, menciptaka lapangan kerja,

mendidik kaula muda untuk dapat dikaryakan dan berkarya di bidangnya, membantu pemerintah mengurangi pengangguran.

Produk-produk jasa yang telah dihasilkan PT. Kusuma Abadi antara lain, jasa pembuatan taman, jasa pemeliharaan taman, jasa renovasi bangunan, jasa pembuatan fasilitas pelengkap pabrik seperti *smoking area*, *parking area*, *shelter/gazebo*, dll.

Berdasarkan uraian di atas, maka pada kesempatan kali ini peneliti tertarik dan bermaksud untuk meneliti mengenai masalah komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi penyebab rendahnya komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan kemampuan rendah.
2. Komunikasi tidak efektif.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak diperhatikan.
4. Keamanan kerja rendah.
5. Kualitas kehidupan kerja rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata komitmen organisasi memiliki penyebab yang luas dan kompleks, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti yaitu dari segi waktu dan tenaga maka peneliti hanya membatasi

masalah pada “Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi di Jakarta.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Kusuma Abadi di Jakarta?”

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, berupa menambah referensi dan khasanah ilmu tentang Kualitas Kehidupan Kerja dan hubungannya dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan sehingga penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.
2. Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Bagi Peneliti
Dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai kualitas kehidupan kerja, khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi

Sebagai salah satu masukan bagi Fakultas Ekonomi UNJ untuk meningkatkan kualitas lulusan sebagai sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan dunia kerja.